

第11回OECD/NEAジェンダーバランス タスクグループ(GB-TG-11)会合参加報告

GB-TG Attractサブグループ Co-lead

井上 尚子

(国研)日本原子力研究開発機構

核不拡散・核セキュリティ総合支援センター 副センター長・工学博士)

2023年11月21日 原子力委員会 定例会議

報告内容

- ジェンダーバランスタスクグループ(GB-TG)の概要
- 第11回GB-TG会合の概要
- GB-TG議長プレゼンテーション
- Attractサブグループ活動
- Retainサブグループ2024-2026ワークプラン
- Advanceサブグループ2024-2026ワークプラン
- Dataサブグループワークプラン
- 所感と今後の活動

ジェンダーバランスタスクグループ(GB-TG) の概要

2021-2023 NEA 原子力分野におけるジェンダーバランス改善のためのタスクグループ(GB-TG)



議長: フィオーナ・レイメント博士
NEA運営委員会副議長
英国国立原子力研究所
主席科学技術官



メンバー:

- 政策レベルの責任を負う、または専門知識を有する
加盟国代表者

OECD/NEA運営委員会による2021-2023年マンドート:

- データの収集と分析
- 国際政策の策定
- コミュニケーション、エンゲージメント、教育活動の開発

2019: 検討会議でデータ・ギャップを特定

2021: データ収集開始

- 17か国 96組織の人材サーベイ情報
- 8,000人以上の原子力分野の女性を対象とした意見サーベイ

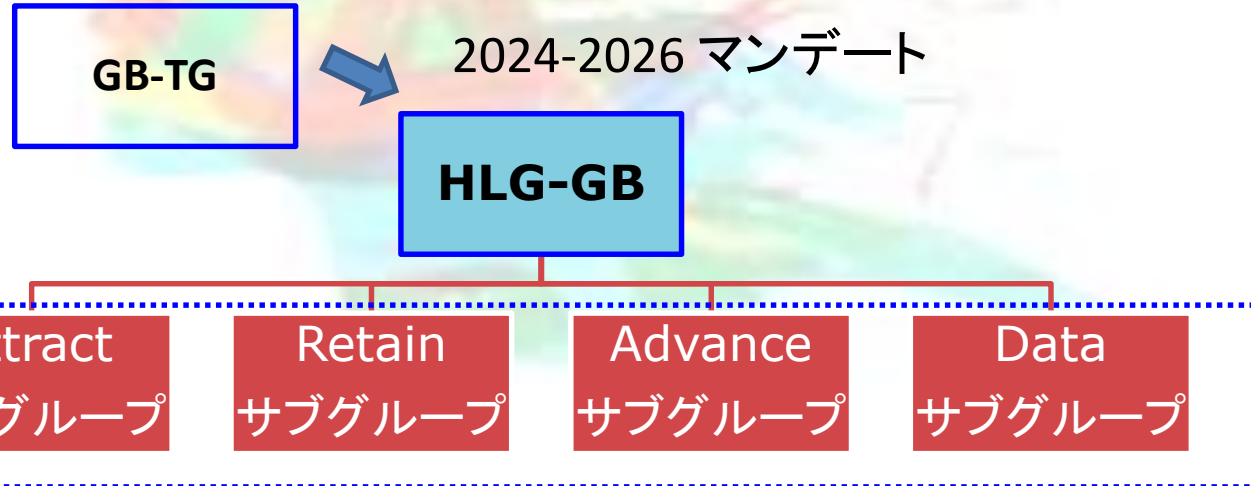
2023: データ報告書と政策枠組みの発表

OECDが政策文書を採択

新たなマンデート: タスクグループ⇒ハイレベルグループ

原子力分野におけるジェンダー・バランス改善に関する
ハイレベル・グループ(HLG-GB)

2021-2023マンデート



サブグループは2022設置 2024-2026マンデート下でも継続
(井上は2022年8月よりAttractサブグループ共同議長に就任)

2024-2026 マンデート:

- 政策手段を実施するために各国を支援・調整する
- データを通じた進捗状況のモニタリング
- エンゲージメント、促進、普及

組織とメンバーシップ:

- 議長と事務局
- 各国はハイレベル・グループに一貫性のあるコア・メンバーを指名
- 年2~3回、できれば対面形式の会合を開催
- サブ・グループメンバーはより広範で多世代で構成構成
- サブグループは年間を通じてバーチャル会合
⇒HLG-GBとのBack-to-backでの開催も検討

4つのサブグループ

➤ ATTRACT(仏、日)

女性を原子力分野に

- パブリックコミュニケーション
- 女性のリーダーシップを紹介
- 教育パイプラインの強化
- GBの取れた募集・採用

➤ RETAIN(アルゼンチン、米)

原子力分野における女性の就労を維持し支援

- インクルーシブな職場
- 家族がキャリアに与える影響に対処する
- ハラスメントの撲滅
- GBの進展とリンクする経営のパフォーマンス

➤ ADVANCE(カナダ、韓国)

原子力分野におけるリーダーとして女性を育成し、その貢献を高める

- 不平等なジェンダーの影響の排除
- 意思決定者の育成
- リーダーシップ・トレーニング
- リソースと支持者グループ
- 賃金の公平性のレビュー

➤ DATA(カナダ、英国)

データ収集・分析と説明責任の確立

- 原子力の公的機関、請負業者、資金提供先による公的目標設定
- GBのためのリソースと上級レベルの責任の明確化
- GBに関する定期的な質的・量的報告

第11回GB-TG会合の概要

第11回GB-TG会合 概要

- 2023年10月11(木)－12日(金)OECD/NEA本部にて開催
- 対面/オンラインのハイブリッド形式
- 参加者:各国からの代表11名、NEA事務局、NEA事務局内のWiN (Women in Nuclear)会員及び仏国内WiN若手世代(YG)5名、他
 - 井上は内閣府からの依頼出張として出席→11/21原子力委員会定例会議にて報告予定
- 2021-2023マנדートにもとづく最後の会合
- プレゼンテーション
 - NEA,OECD, IAEA, IEA, WiN
- サブグループ会合とレポート
- 2024-2026マנדート、ガバナンス、組織に関する議論
- 資金調達に関するブレインストーミング



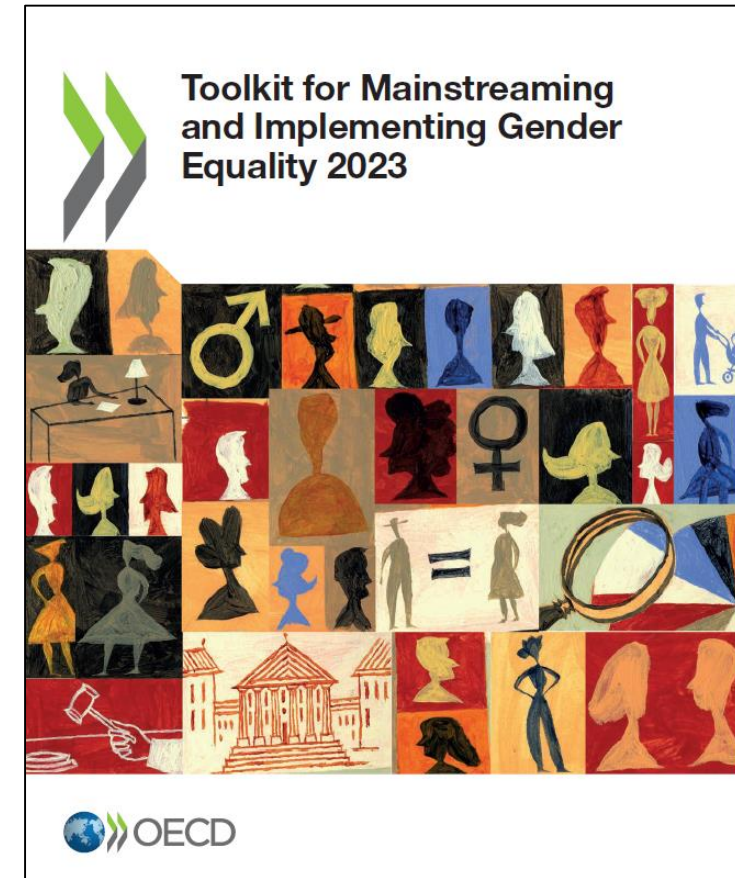
開会挨拶

- TG議長開会挨拶 : Fiona Rayment (U.K. NNL)
 - 参加者を歓迎するとともにハイブリッド開催となった経緯を説明
 - 文書化されたGB-TGの活動方針に基づき、サブグループ活動をどう実施するか、何に焦点を当て、どんなプロダクトを出していくのかが重要

- NEA事務局次長挨拶 : 室谷展寛DDG
 - 現在起こっている地政学的問題(紛争)は男性が作ってきた歴史に根差すリスペクト不足が原因であり、この点で女性が重要な役割を果たしうる
 - 本活動を支えるNEAの財政問題があり、任意拠出金やアイデア、価値ある確かな(concrete)なプロダクトを出していくことが重要

主なプレゼンテーション(1/2)

- OECDプレゼンテーション: Pinar Guvan
 - 「ジェンダー平等メインストリーム化と実施のためのツールキット2023年版」
 - 「ジェンダーポジティブ指標」が重要になる
- IAEAプレゼンテーション: Milena Drace
 - GBに関するフラッグシップ・プログラム
 - ① マリー・スクロドフスカ・キュリーフェローシップ(MSCFP)
 - 原子力関連分野の修士課程の女子学生向け
 - 目的: 原子力分野における女性の定着とキャリア開発
 - ② リーゼ・マイトナープログラム(LMP)
 - 原子力分野で働くSTEM女性向け
 - 原子力分野で高度な研究やキャリアを追求する女子学生を惹きつけ、支援する。



IAEA リーゼ・マイトナープログラム(LMP)

➤ スコープ

- 若い/中堅の女性の専門家を1グループ最大15名で構成
- 異なるホスト国(地域)を訪問して原子力の特定分野について学ぶ/経験する(2回/年, 2-4週間/回)
- カリキュラムはIAEAとホスト国で共同で開発・提供
 - テクニカルスキルの高度化とソフトスキルの向上
- ホスト国が施設と専門家を提供

➤ 初回

- 米国DOEがホストし、2023年6月と10月に開催
- 米国が予算負担

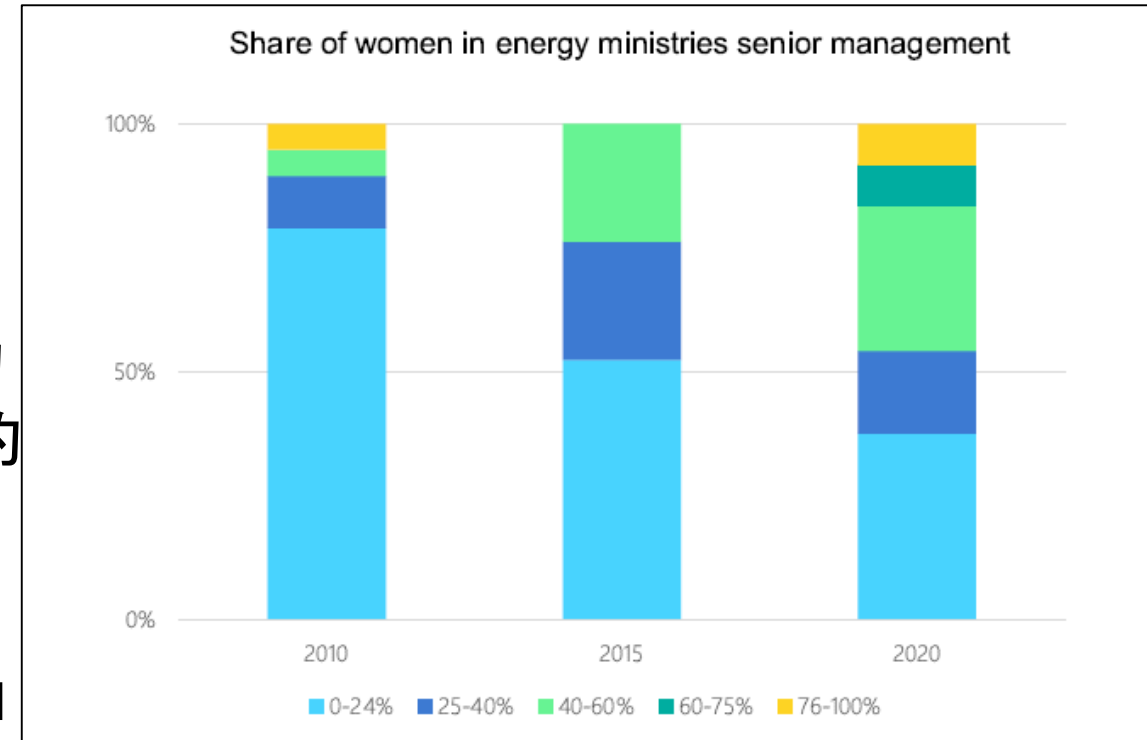
➤ 2回目

- 2024年韓国の原子力発電所に焦点を当てた訪問プログラムを予定



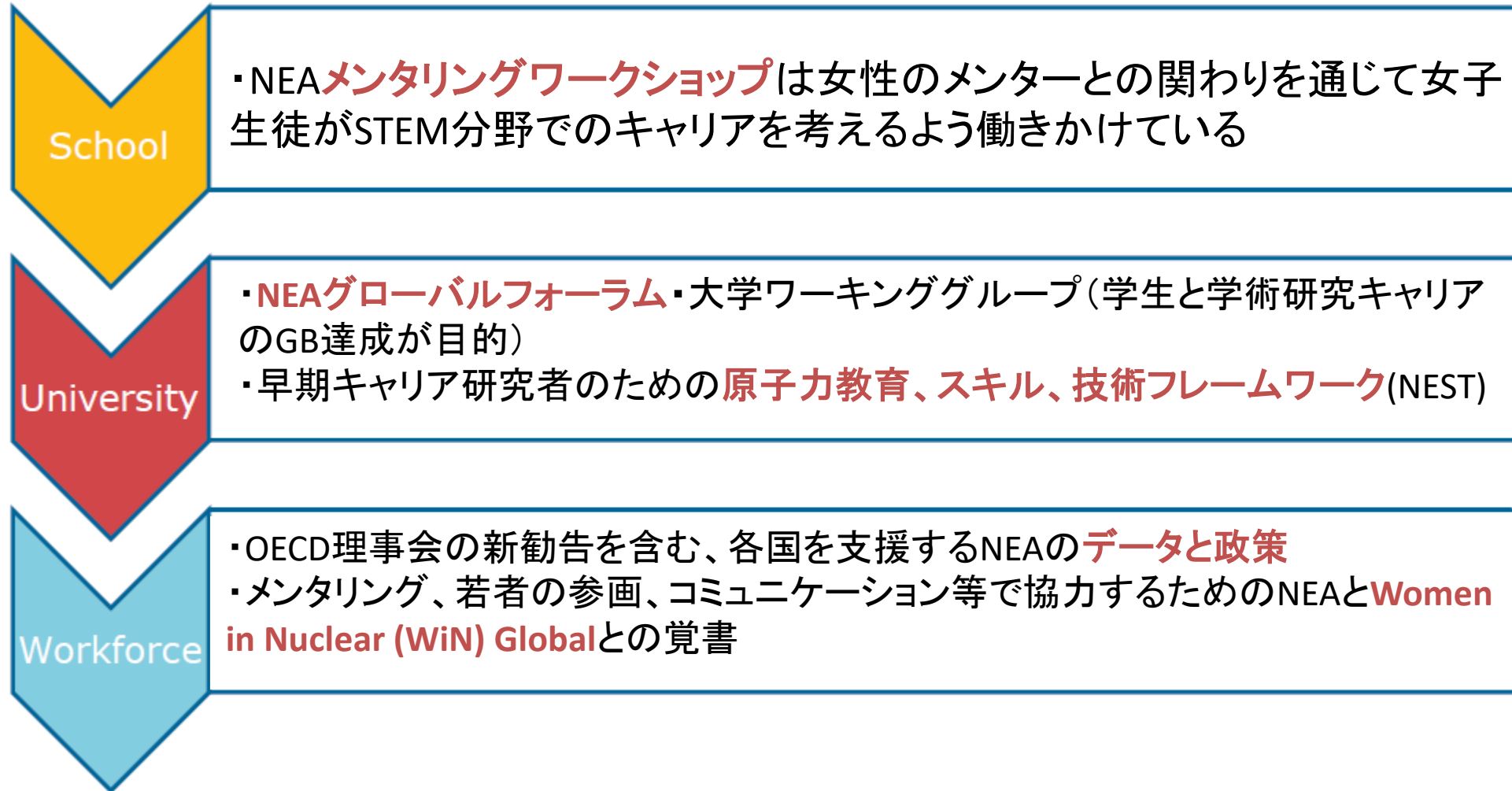
主なプレゼンテーション・報告(2/2)

- IEAプレゼンテーション: Per Anders Widell
 - エネルギー関係省庁における上級管理職に占める女性の割合
 - ジェンダー・バランスは、この10年間で劇的に改善されたが、女性の割合はまだ全体的に低い。
- WiN
 - WiNグローバル年次大会でメンタリングプログラムを実施
 - WiN YGN(若手世代ネットワーク)は150名のメンバーを擁し、ゲームチェンジャーとなることを念頭にWhatsApp等のSNSを用いてネットワーキングを行っている
 - GB-TG-11も参加者は加盟国メンバーよりもWiNやWiN YGNメンバーの方が多かった。



GB-TG議長プレゼンテーション

NEAジェンダーバランス活動プレゼンテーション



➤ 「メンターシップと同様にスポンサーシップも重要」との意見

TG議長プレゼンテーション

- GBの課題
 - 前世代のリタイヤ、**人材パイプラインの先細り** (small talent pipeline)
 - **ネット・ゼロ**達成に向けた世界的な取り組みに対する原子力の潜在的貢献は、まだ十分に実現されていない
 - **「男性的な」分野に対する社会的認識と社会的信頼の欠如**
- GBによって得られる機会
 - 新たな投資=**新しい多様な人材**を採用する機会
 - 多様性=高い**イノベーションとパフォーマンス**
 - 多様性=**原子力の文化と認識を変え**、信頼を高める
- NEAデータ
 - 2021年サーベイ:**8,000人超え**、17のNEA加盟国の**96組織から人事データ**を得た
 - 原子力分野全体の**従業員の25%が女性**だが、STEM職ではわずか20%、上級幹部ではさらに少ない。
 - **男性よりも給料が低い**(限られたデータに基づく)
 - **妊娠と家庭での役割がキャリアに悪影響**を及ぼす
 - 昇進を強く希望しているが、**職場での敵意**(特にSTEM職)、セクハラ、偏見、**管理職からのサポート不足**によって阻害されている。

OECD理事会勧告「原子力部門におけるジェンダー・バランスの改善について」



原子力分野に女性
を惹きつける

女性の就労を維
持し、支援する

女性をリーダーと
して育成する

What:

・2023年6月8日のOECD閣僚理事会で採択された国際政策文書(International policy instrument)

How:

・原子力機関、請負業者、資金提供先に対する政府の権限を活用する。

NEA運営委員会(Steering Committee)への指示:

- ・データ収集
- ・行動の連携
- ・各国が勧告の実施を支援するツールの開発
- ・定期的な理事会への報告(次回は2027年)

勧告の支援(サブグループ)とモニタリング

- GB-TGは**ツールの開発、イニシアチブ、実施調整**のためにサブグループを結成
- フレームワークの**各柱に対応したサブグループ**
- ハイレベルのコア・グループとより拡張するサブグループで構成される**新たな規約 (Charter)**を提案

➤ ATTRACT (フランス、日本)

- 原子力分野で活躍する女性を紹介するビデオ(パイロット版)
- サーベイに基づく人材採用のためのガイドライン/良好事例
- NEAグローバル・フォーラム大学ワーキンググループとの調整

➤ RETAIN (アルゼンチン、米国)

- ハラスメントを排除し、インクルーシブな職場環境を構築するための良好事例

➤ ADVANCE (カナダ、韓国)

- 「ジェンダー・チャンピオン」の推進
- 採用や昇進における偏見を減らすための良好事例
- 女性のためのリーダーシップトレーニングの開発

➤ DATA (カナダ、英国)

- 原子力規制機関における女性のサーベイ(IGC-IG*と共に) *International Gender Champions Impact Group
- 2027年に向けたNEAサーベイのアップデート
- 各国の目標設定/報告ツール

Attractサブグループ活動

Attractサブグループ活動

- 1日目午後はサブグループごとに分かれての活動
 - 翌日のプレナリで報告するサブグループの2024-2026ワークプラン(パワポ、Word)の作成(リソースとパートナーシップを含む)
- Attractサブグループの2つの優先取組
 1. 原子力分野で活躍する女性を紹介するビデオ(パイロット版)制作
 2. Attract分野における良好事例のリーフレット制作

1. ビデオ(パイロット版)制作

- 6月のGB-TG会合時に参加者のインタビュービデオを撮影済
- 「原子力分野で働くことの魅力は何ですか？」
- 3分程度のビデオに編集中
- 10月末までにパイロット版を制作し以降パブリックキャンペーンに活用

→リリース承認手続き中

2. リーフレット制作

- 16の質問からなるサーベイを実施済(8カ国11機関から回答)
- サブグループ活動時間中に分担して良好事例の簡易な分析を実施
- 詳細な分析を実施し、2024年中にリーフレットを作成

→作業に係る人的リソースが課題

Attractサブグループ2024-2026ワークプラン

2024

- 「原子力分野で働くことの魅力は何ですか？」ビデオ活用開始
- 「ロールモデル」ビデオ制作
- 2024年春のHLG-GBまでにサーベイの分析を完了

2025

- 「ロールモデル」ビデオ活用開始
- アウトリーチマテリアルをソーシャルメディア上に公開(ビデオ・フライヤー)
- NEAメンタリングワークショップ/キャリアデーの支援
- 教育情報パッケージの枠組み作成(グローバル・フォーラム教育WGとの協力)

2026

- 脱炭素経済の実現に向けて原子力分野の女性がどのように貢献しているかを紹介するビデオ第2弾を発表
- グローバルフォーラム教育WGとの協力による情報パッケージの発表
- データサブグループと協力してHLG-GBのイニシアチブの影響を測る

Attractサブグループ2024-2026ワークプラン(リソースとパートナーシップ)

- リソースニーズ:
 - ビデオ制作に対する**専門家支援**
 - ソーシャルメディアにおけるコミュニケーションの戦略的プランに対する**専門家支援**
 - **財政的支援**
 - リーフレット作成のためのサーベイ結果分析を完了するための**人的リソース**
- パートナーシップ
 - Win UK, Win Global, NEA グローバル・フォーラム大学ワーキンググループ, IAEA

Retainサブグループ2024-2026ワークプラン

Retainサブグループ2024-2026ワークプラン

タスク

原子力分野における女性の定着を支援するため、地域/国/組織の特定のニーズに適合するような、具体的かつ現実的な良好事例を記述した「**良好事例文書**」を作成する。

2023年末までに追加的な実践例を加えた文書を完成させる。

2024

- 文書の公表
- サブグループの目的に対するハイレベルのコミットメント
- IWD (International Women's Day) のマージンでのイベントの開催
- コミュニケーション計画の策定

2025&2026

- 各主要分野に関するウェビナーの実施
- 対象を絞った支援やリソースを提供するために定期的にフィードバックを集める
- 2年間のコミュニケーション計画を実施
- 組織内の変革者として女性をエンパワーするための具体的なツールの開発

Retainサブグループ2024-2026ワークプラン(リソースとパートナーシップ)

関係するすべての利害関係者のエンゲージメントについて協力すると共に、利用可能なリソースの最適化のために、WiNグローバルとのパートナーシップを強化する。

- 既存のリソース/パートナーシップ
 - トレーニング・リソース及びさまざまなメンタリング・プラットフォーム
 - WiNグローバルと各地域/国の支部とのパートナーシップ
- 最適なニーズ:
 - 国や組織との円滑な交流
 - 全て利害関係者からの定期的なフィードバック
 - ほとんどのメンタリング・プラットフォームと利用可能なリソースの効果的な体系化
- 最小限のニーズ
 - **NEA事務局の支援**
 - 他のサブグループとの良好な調整

Advanceサブグループ2024-2026ワークプラン

Advanceサブグループ2024-2026ワークプラン

1. グローバル・メンタリング・プログラム

- WiNグローバルと協力、MoUを通じてグローバル・メンタリング・プログラムの一環として、原子力分野の科学者や技術者、政策立案者へのアクセスを可能にする

2. リーダーシップ研修プラットフォームの構築

- 国際的ジェンダー・チャンピオンへのアクセスを含む、NEAのフォーラム（グローバル・フォーラム／NEST）やそれ以外（WNUなど）との協力

3. 出版物(パンフレット等)の制作

- 1) ジェンダー・バランスの必要性
- 2) 個人がキャリアアップするためのアドバイス
- 3) 管理職が優秀な人材を見つけるためのアドバイスをハイライト

4. 原子力ジェンダー大使/チャンピオン

- IGC (International Gender Champion) グループ全般およびIGC-IG (Impact Group) グループ（原子力規制機関）との協力

5. 短期／長期的な目標がどのように連動して望ましい結果を達成するかといった説明戦略をまとめる

Advanceサブグループの長期的に期待する成果

1. 実際の改善例: 原子力部門における女性リーダー(またはリーダー候補)の増加傾向/増加数
2. 女性の原子力分野でのキャリアや原子力分野の就労環境に対する認識の改善
3. GB-TGおよびプログラムのベネフィットに対する認識の向上
4. STEM/原子力分野で目に見え、認知され、影響力を持つロールモデル/メンターの数が増える

Dataサブグループ2024-2026ワークプラン

Dataサブグループ2024-2026ワークプラン

本勧告の実施を支援するため、NEAが実施するサーベイを通じて、データを収集し、マッピングする作業を継続する。

1. 2024年末にIGC-IC中間との共同報告書を提出
2. インタラクティブ・ハブの2025年完成
3. 2026年末にNEA2027年報告書を提出

リソースとパートナーシップ

- IGC-IC中間報告については資金提供済み
- NEA 2027報告書(予算が未措置)
 - データ作成に30万ユーロ+ 報告書完成後のプロモーションに10万ユーロ
- ハブ開発(予算が未措置)
 - 80万ユーロ(スティムソンセンター)
- 既存のリソース／パートナーシップ: IGC-IC、IAEA?
- 最適なニーズ: 40万ユーロ+80万ユーロ
- 最小限のニーズ: 適切なNEA事務局スタッフの人的費

所感と今後の活動

GB-TG-11に参加して(所感と今後の活動)

所感

- GB-TG議長始め事務局や参加者は非常に熱心に議論を行っていたところに驚きと尊敬の念を持った
- このような場の「熱」と日本国内の現状・ムードとの乖離(個人の感想)に違和感
- AttractサブグループはTG議長の「優先タスクを絞り込んで目に見える(効果のある)成果を出す」という方針に沿って顕著な成果を挙げつつある。
- サブグループ活動はメンバーが固定しない(会合ごとに替わる)こと、ボランティアベースのため、目に見えるプロダクトを出すことは非常に困難
- サーベイの質問はCo-leadと事務局で作成、配布・収集は事務局、回答の集計はJAEA内の個人ベースのボランティアで実施。今後の分析を行う人的リソースが課題。
- 資金調達のためのブレインストーミングで「企業のブランディング」への言及があったことが印象的

今後の活動

- GB-TGの活動や共有される情報(良好事例やLMP等の情報)を**国内に展開**することは有益
- 日本国内の良好事例をTGや各サブグループ活動にインプットして貢献することで日本国内の原子力分野のGB活動を支援するとともに、国際的な原子力分野の中で**日本のGB活動(努力)への理解・プレゼンスの向上**につながるのではないか？
- そのための体制構築が必要 (**JAEAも一定の協力は可能**) ~WiNを通じて？(今後検討していく)
- **スポンサーシップ(アライ)**となる男性へのアウトリーチ(啓蒙)をどうするか？

参考

Attractサブグループ「良好事例リーフレット」作成のためのサーベイ結果(16の質問に対する11機関からの回答)を会合時にメンバーで各々予備的に分析したもの

Survey – Analysis Questions 1-4: key take aways

Q1: Does your organisation assess its current gender balance in order to define realistic goals for specific departments and functions?

100% response rate (11/11)
82% responded 'Yes' (9/11)



Best practice:

1. Workforce Gender Equality Agency at Federal level to promote and improve workplace gender equality [AUS: Workplace Gender Equality Act 2012]
2. DEI recruitment targets / hiring goals to achieve a gender balanced workforce with a clear monitoring and reporting structure [IT: HR Monitor initiative]
3. Looking at data holistically, e.g. applicant pool, recruitment, retention, promotions, length of time at grade, and attrition
4. Senior level accountability and KPIs
5. Trend analysis & continuous improvement mindset

Challenges:

- Some best practice, but also some laggards...
- "Gender balance not possible in the industry" [rail sector, UK]

Q2: Does your organisation proactively seek to identify female candidates for departments or functions in which women are under-represented?

91% response rate (10/11)
80% responded 'Yes' (8/10)



Best practice:

- Focus on early careers pipeline works well given the on-going shift in younger generation
- Drive awareness of upcoming vacancies / opportunities
- Active participation in targeted career fairs, networking events, etc., ensuring DEI strategy is showcased at these events
- Comms with universities (laboratory, STEM Dept, etc.) to create a clear line of sight of opportunities available to female talent after their studies
- Ensure material is inclusive and can resonate to all groups

Challenges:

- Some best practice, but also some laggards...

Survey – Analysis Questions 1-4: key take aways (cont'd)

Q3: Does your organisation take measures to ensure it is looking for female candidates in the right places? *(Ex. Recruiting from fields of study where women are well-represented, targeting female-focused associations for recruitment announcements)*

82% response rate (9/11)
78% responded 'Yes' (7/9)



Best practice:

1. Use early careers programmes to build pipeline within departments where female / DEI are under represented
2. Use recruitment providers and professionals; this can help with best practices from other sectors, for example
3. Design an interview process that is values and behaviours based designed to draw out not just what people have done but how they do it - on average, across the business, women outperform men in these interviews
4. Establish network and contacts with gender-specific organisations (e.g. Women in Nuclear, Women returning to work)

Challenges:

- Recognition that STEM / technical areas are particularly challenging to fill – more to be done to encourage it

Q4: Does your organisation analyse its recruitment and hiring sources to ensure that they are producing diverse pools of candidates?

91% response rate (10/11)
80% responded 'Yes' (8/10)



Best practice:

- Analysis and monitoring done in line with recruitment targets / hiring goals and reported on a regular (e.g. annual) basis
- Specific requirements in tendering process

Challenges:

- Not enough budget and resources available to complete this task
- Retaining STEM/ technical challenge remains a challenge

Q5 Attract /Engagement 1

Does your organisation implement any proactive activities or efforts to "attract" students and young professionals, especially in STEM, to the nuclear field?

[More Details](#)

● Yes	11
● No	0
● N/A	0



Attracting Candidates and Young Professionals to the Nuclear Field (Question 1):

All 11 organizations have stated that they implement proactive activities or efforts to attract candidate students and young professionals, especially in STEM, to the nuclear field. This indicates that all organizations are actively working to promote gender balance by targeting students and young professionals, which is a positive sign.

Good Practices or Strategies with impact

Emphasis on gender diversity and via strategic implementation of practices such as

- educational outreach
- collaboration and partnerships.
- Participation in educational activities and local and national initiatives.

Examples:

Creating and initiation Early Careers Programs that build a good and steady STEM Pipeline (**Australia ANSTO**)

The organization collaborates closely with universities to recruit students **for their programs and also considers requests from students seeking work experience**

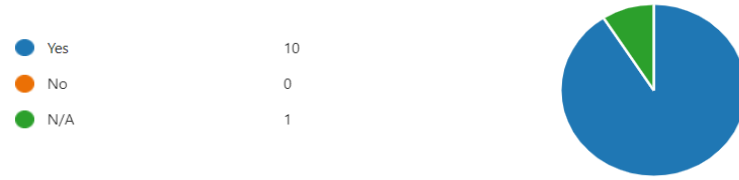
UK They collaborate with different initiatives and organizations to expand their reach and impact, with a specific example of working with "Developing Experts," which has a national presence among UK school children. Data gathering to identify the loopholes of this project.

Q6

Attract/Engagement 2

Does your organisation offer flexible work options and share information about this during recruitment?

[More Details](#)



Offering Flexible Work Options for Recruitment (Question 2):

10 out of the 11 organizations responded with a "yes" to offering flexible work options to facilitate recruitment.

1 organization responded with "N.A." (Not Applicable). This indicates that one organization might not have a relevant policy or practice in place for offering flexible work options.

Good Practices with impact

The overarching strategy in these organizations is to offer a wide array of flexible work options and to actively communicate and promote these options during the recruitment process. It specifically addresses the needs of women who may be seeking flexibility to balance their career with other responsibilities, such as caregiving or family obligations.

Examples:

Online Information and Orientation: Organizations provide information about flexible working styles, including flextime, telework, and childcare leave systems, on their websites and during employee orientations. This helps make candidates, including women, aware of the options available.

Remote Work Opportunities: Offering remote working options, with some organizations permitting remote work for up to three days per week, can be particularly attractive to women who may need the flexibility to balance work and personal responsibilities.

Part-Time Work Opportunities: Some organizations clarify when jobs can be part-time, and they actively make this information available. This is crucial for attracting women who may be interested in part-time roles to balance work and family commitments.

Q7

Hiring (Application) 1

Does your organisation ensure the job posts are inclusive (remove gender-coded language or terms with masculine connotations)? Do you use neutral description of the jobs?

[More Details](#)

● Yes	10
● No	1
● N/A	0



Q8

Hiring (Application) 2

Does your organisation design gender-neutral application processes and/or analyze its processes for adverse gender impacts? (Example: standardized CVs, blind CVs, or blind assessment of CVs)

[More Details](#)

● Yes	6
● No	3
● N/A	2



Q9

Hiring (Gender balanced evaluation) 1

Has your organisation established codes of conduct for recruitment?

[More Details](#)

● Yes	8
● No	3
● N/A	0



- Globally ¼ doesn't establish codes of conduct for recruitment
- Seems to be appreciated by HR as a guidance instrument. Some organizations have an informal version.

*Tendences *

Asia and Pacific Ocean 100%

Europe 50%

- Achieved in nuclear develop country (UK) and not yet implemented in Slovenia & Italy

North America 50%

- Idem

Q10 Hiring (Gender balanced evaluation) 2

Does your organisation ensure that everyone involved in recruitment and hiring processes has received unconscious bias training?

[More Details](#)

● Yes	6
● No	3
● N/A	2



- Globally ½ actually provide a kind of training session to Recruitment staff

*Tendences *

Asia and Pacific Ocean 66%

- Partially implemented but seems to be part an integrated of the HR strategy

Europe 50%

- Partially implemented

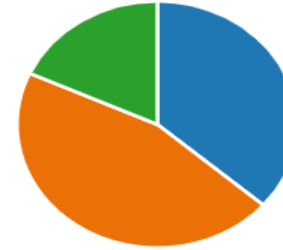
North America 100%

- Cultural impact

Q11

Hiring (Gender balanced evaluation) 3**Does your organisation adapt its evaluation and appraisal criteria for gender-balanced recruitment?**[More Details](#)

● Yes	4
● No	5
● N/A	2



- *Tendences *

Asia and Pacific Ocean 0%

- Neutral criteria

Partially implemented but seems to be part an integrated of the HR strategy

Europe 0%

North America 0%

Good practice : Gender balance criterias are not well track in most organization

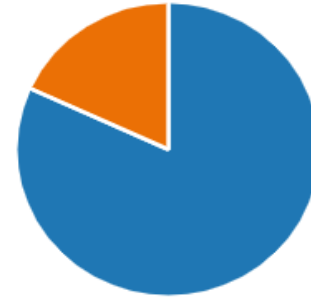
- Tracking the effectiveness of gender balance actions would be a good starting point to measure its effects.

- Provide example of criteria that could be aligned, enrich evaluations criteria to be gender neutral (as much male dominated skills (rigidness, management ...) and female dominated skills (adaptiveness, empathy etc) in evaluation framework)

Q12

Hiring (Gender balanced evaluation) 4**Does your organisation ensure that recruitment and hiring panels are gender-balanced?**[More Details](#)

● Yes	9
● No	2
● N/A	0

***Tendences ***

Good practice Most organization have mixed panel

Asia and Pacific Ocean 100%

- Neutral criterias
- Partially implemented but seems to be part an integrated of the HR strategy

Europe 66%

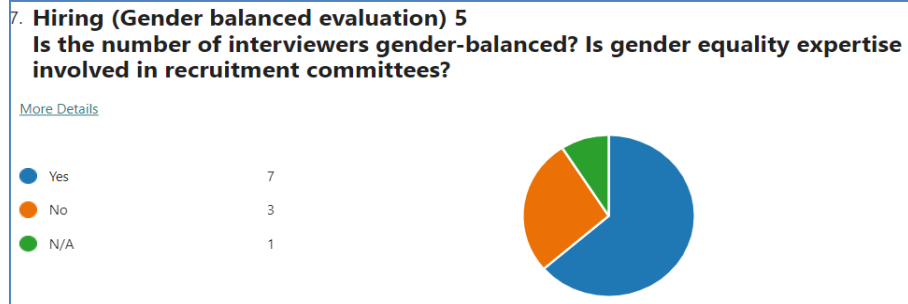
- All organisations pays attention to panel composition, some companies, raise awareness about preferencing using a representative panel, rather an equal panel, so that every participants are relevant and not just “window”

North America 100%

Recommendation: Pay attention to panel composition : Equal or Representative ?

Q13

Survey on good practices



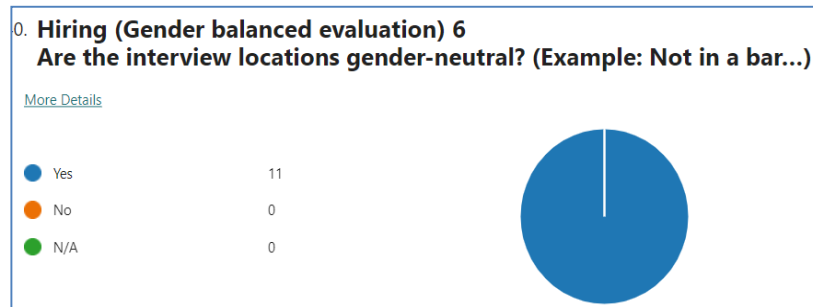
Good/best practice:

Having three members to a panel 1 man 2x woman or vice versa (Basic description not including different pronouns)

Impact/consequences:

Diverse panels typically lead to more deliberation and less unconscious bias.

Q14



Good/best practice:

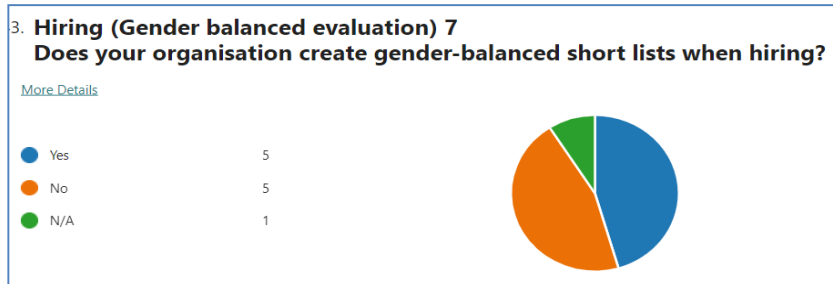
The interviews are always held in our HR meeting room, organization HQ, one of offices/facilities, or MS Teams.

Impact/consequences:

Provides candidates with assurity that their interview is being managed with discretion and allows them to go into the interview with confidence.

Survey on good practices

Q15

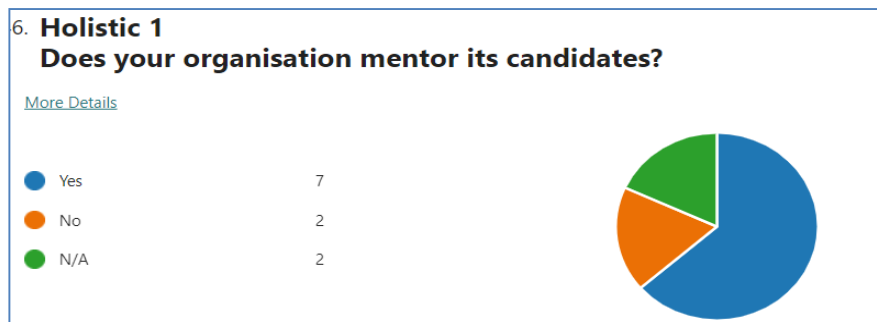


Good/best practice:

The recruitment policy states all shortlisted candidates must meet the recruitment gender targets. Where this is not possible, an exemption from senior management is required. Impact/consequences:

This commitment from senior management is supporting the achievement of the gender targets.

Q16



Good/best practice:

Our recruiters talk with candidates so that they can understand more about our organization., ad-hoc mentoring program.

Impact/consequences:

Effective as it's targeted to individual needs.